



## STRES VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

### RELATIONSHIP BETWEEN STRESS AND MOTIVATION: THE CASE OF WOMEN HEALTH WORKERS

Mücahit ÇELİK<sup>1</sup>  
Muhammet TEPE<sup>2</sup>

#### ÖZET

Günümüzde bireyler gerek gündelik yaşamlarında gerekse de günün önemli bir zaman dilimini kapsayan çalışma hayatında belli boyutlarda stres ile karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan bu stresin kaynaklarının doğru ve hızlı tespiti stresin sonuçlarının azaltılmasında etkili olmaktadır. Stres, bireyin fiziksel ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir. Bunun yanında bütün (özel-kamu) kurumlar, küreselleşen dünya ile birlikte, sürekli gelişen çevreye, değişimlere ve küresel rekabete karşı ayakta kalmak zorundadır. Kurumların bu ortamda başarılı olabilmelerinde en büyük faktör, çalışanların en iyiyi yapabilmeleri için motivasyona sahip olmalarına bağlıdır. Çalışma yaşamında karşı karşıya kalınan stres bireylerin çalışma yaşamındaki motivasyonunu önemli ölçüde etkilemektedir. Motivasyon, bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları sürecidir.

Bu çalışmada, stres ve motivasyon arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan kadınların yaşadıkları stres sonucunda iş motivasyonlarının nasıl etkilendiğini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 526 katılımcıya soru formları yöneltilerek uygulama yapılmıştır. Uygulamadan elde edilen verilere yapılan istatistiksel analizler sonucunda stres ile motivasyon arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, Motivasyon, Stres-Motivasyon İlişkisi, Kadın Çalışanlar, Hastane

#### ABSTRACT

Contemporary people have to face a certain amount of stress both in their daily life and in working life, which covers an important period of their daily activities. Accurate and fast diagnosis of the sources of this stress is crucially important in reducing the negative consequences of stress, which enforces people to spend a tremendous amount of effort beyond their limits, due to incompatible conditions in terms of physical and social environments. In addition, not only people but also all (private-public) institutions, as a result of the globalizing world, have to survive against the ever-evolving environment, changes, and global competition. The main factor in the success of organizations in this environment depends on the motivation of employees so that they could do their best in terms of production. The stress experienced in working life significantly affects individual working motivation. Motivation is the process of individuals acting with their own will to achieve a certain goal. This study, it is aimed to examine the relationship between the stress and motivation of women workers in Adıyaman University Training and Research Hospital and to reveal how the work motivation of these women is affected as a result of this stress. Questionnaires are conducted with 526 participants working in Adıyaman University Training and Research Hospital. The analysis of the data obtained from the questionnaires is analyzed through statistical evaluation programs. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's tests, factor analysis, validity and reliability analysis, frequency analysis, correlation and regression tests, and Anova tests are applied to the data. The findings of the research suggest that there is a weak positive relationship between stress and motivation.

**Keywords:** Stress, Motivation, Stress and Motivation Relations, Women Workers, Hospitals

<sup>1</sup> Doç. Dr., Adıyaman University, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Department of Public Administration, rdag@adiyaman.edu.tr, Orcid: 0000-0002-4198-2851

<sup>2</sup> Yüksek Lisans, Adıyaman Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, ORCID: 0000-0002-1792-6294  
Bu çalışma yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

## 1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında işletmeler arasında hızla artan bir rekabet söz konusudur. Ayrıca bu rekabet ortamında küreselleşme ve sürekli gelişmekte olan teknoloji ile işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, rekabet gücü kazanmaları ve ayakta durabilmeleri oldukça zorlaşmaktadır. İşletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için yeterli sayıda kaliteli insan kaynağını istihdam etmeleri ve kaynakların işletme içinde sürekliliklerinin sağlanması gerekir. İşletmeler üzerinde baskı yaratan çevresel etkenler ve varyasyonlar, o işletmede istihdam edilmiş olan işgörenlerin üzerinde de ister istemez, bir stres kaynağı yaratmaktadır.

Stres insanların günlük yaşantılarının vazgeçilmez bir parçası haline gelip, çağımızda modern toplum hastalığı olarak ifade edilmektedir. Birçok insan gerek farkına vararak gerekse de farkına varmayarak az veya çok stres yapar. İnsanların yaşamları boyunca karşılaştıkları olaylar, bu olayların sonuçları ne olursa olsun strese zemin hazırlamaktadır. Bireysel stresin yanında bir de iş ortamı, çalışma koşulları, örgüt yapısında rol ve sorumluluklar, rekabet, hızla değişen teknoloji, ücret yetersizliği, iş yerinin uzaklığı, ulaşım sorunları, politik durumların belirsizlikleri, sosyal ve kültürel değişimler örgütlerde yaşadığımız belli başlı strese yol açan sorunlardır. Bireyler karşılaştıkları bu stresli hayat karşısında çeşitli tepkiler göstermektedirler. Kimileri stresi içinde taşıyarak bir hastalığa yakalanır, kimileri kendilerini zararlı maddelere bağlar, kimileri öfkeli tutumlar sergiler, kimi insanlar da böyle bir durumdan kaçınmaya çalışırlar. Bu araştırmada, stres oluşturan bir durumla karşılaşıldığında cinsiyetin kadın olmasının olayı nasıl etkilediği merak konusu olmuştur.

Bu araştırmada çalışan kadınların stres kaynaklarının neler olduğu tespit edilmeye çalışılmış ve bu stres kaynakları ile nasıl başa çıkmaları gerektiği ile ilgili öneriler ileri sürülmüştür. Ayrıca çalışmada çalışan kadınların stres ile motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir. Saha araştırması olarak Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastane ve birimlerinde çalışan kadınlar örneklenmiştir.

## 2. STRES KAVRAMI

Stres sözcüğünün dilimizde tam karşılığı bulunmamaktadır. Ertekin, stres kavramının Latince'de var olan "strictia" kökeninden türediğini ileri sürmüştür (Ertekin, 1993: 5). Stora, aynı kavramın "stringere" sözcüğünden türediğini ileri sürmüş ve bu "stringere" kavramının sıkıca sarmak, bağlamak ve sıkıştırmak anlamlarına geldiğini ifade etmiştir (Stora, 1992: 7).

Stres kavramının, sıklıkla insanlarla alakalı bir davranış durumunu ifade eden bir kavram olarak kullanılmadan önce, mühendislik ve fizik alanlarında kullanıldığı görülmüştür. Stres kavramı, 17. asırda "adversity" kelimesine cevap olacak şekilde musibet, bela, yıkım, afet gibi manaları veya "affliction", yani ızdırap, dert, acı, sıkıntı anlamlarını ifade etmek için kullanılmıştır. Ancak 19. asırda bu kavram değişikliğe uğrayarak bugün ki anlamda kullanılmaya başlanmıştır (Ertekin, 1993: 5).

Önceleri mühendislik ve fizik alanlarında kullanılan, daha sonra da psikoloji, biyoloji ve yönetim bilimlerine giren stres kelimesi, sanayi toplumlarındaki hızlı değişim ve dönüşümlerin insanlar üzerindeki etkileri sebebiyle sayısız çalışmalara konu edilmiştir (Torun, 1997: 43). Esasen duygulu reaksiyonların bir takım hastalıklara neden olabilecek fiziksel değişimlerle olan ilgisi ilk olarak 1914'de Amerikalı fizyolog Walter Cannon (Savaş ya da kaç teorisi) tarafından incelenmiştir. Cannon'a göre stres kavramı "olmasını istemeyen bir takım çevresel faktörler nedeniyle tahrip olan fizyolojik iç tutarlılığı tekrardan kurmak için lazım olan fizyolojik uyarılardır" (Erdoğan, 1999: 269). Selye ilk başlarda, Cannon'un yaptığı çalışmayı destekleyerek strese, bir çevresel uyarıcı olarak bakmıştır. Ancak daha sonraki çalışmalarında stresi, kişinin sistemin içinde yer aldığı çevreye karşı takındığı bir hal olarak açıklamaya çalışmıştır. Dolayısıyla Selye (1936) stresi, "vücut üstünde olası bir isteğin zihinsel ya da bedensel etkili spesifik olmayan sonucu" biçiminde tanımlamıştır (Kahn-Byosiere, 1995: 193).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında stresi genel olarak şu şekilde tanımlamak mümkündür. Stres, insanların çalışma ortamlarının ve koşullarının işgörenler üzerindeki olumsuz tesiri sonucu, beden yapılarına has nitelikte biyokimyasal hücrelerin oluşması, mevcut şartlara uyum açısından zihinsel

ve bedensel anlamda faaliyete geçebilme davranışı olarak tanımlanabilir. Psikolojik anlamıyla ise stres, kişilere özgü ve onların bireysel bütünlüklerini bozucu ya da zorlayıcı etkenler olarak tanımlanır. Stresin, biyolojik veya psikolojik nedenlerden kaynaklı ve sinir sistemini ileri derecede aşındırarak organizmada gerginlik, sıkıntı, yorgunluk, güvensizlik, çöküntü ve dikkatsizlik yaratacak şekilde meydana gelen bir tür psikolojik olumsuzluk durumu şeklinde tanımlanması da mümkündür (Yüksel, 2000: 130).

## 2.4. Stresin Sonuçları

İnsanlar sürekli stresle beraber yaşamaktadırlar. Bütün stresli durumlar karşısında beden istikrarını yerine getirmesi için vücut yapıları koruma sistemlerini kırıdamaya geçirmektedir. Vücudun strese karşı geliştirdiği bu mekanizmalar stresin birey üzerindeki sonuçlarıdır. Çalışma hayatında düşük düzeydeki stresin özellikle yaratıcılık gerektiren işlerde çalışan bireylerin işteki başarılarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir (Aktaş-Aktaş, 1992: 161).

Literatürde yapılan inceleme (Ataman, 2009: 180; Solmuş, 2010: 50; Şimşek ve Çelik, 2011: 178; Aydın, 2016: 105;) sonucunda stres sonuçları aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır;

- Stresin Bireysel Sonuçları
- Stresin Fizyolojik Sonuçları
- Stresin Psikolojik Sonuçları
- Stresin Davranışsal Sonuçları
- Stresin Örgütsel Sonuçları

### 2.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Steers'e göre stres düzeyi arttıkça, çalışanlar üzerinde biyolojik ve psikolojik yıkım oluşabileceğinden işgörenlerin sağlığı olumsuz etkilenebilmektedir (Steers, 1991: 560). Ayrıca işgörenlerin birinde rastlanan stres başka işgörenleri ya da topluluğun emniyetli olmasını da etkileyebilir. Stresin bireysel sonuçlarının hem işgören hem işletme hem de toplum açısından büyük önem taşıdığı söylenebilir (Sabuncuoğlu-Tüz, 2001: 249).

Literatürde yapılan incelemeler (Pehlivan, 1995: 41; Erdoğan, 1999: 295; Eroğlu, 2000: 331; Baltaş, 2004: 10) doğrultusunda stresin bireysel sonuçları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- ❖ Fizyolojik olarak çarpıntı,
- ❖ Nefes darlığı,
- ❖ Boğazda yutkunma güçlüğü,
- ❖ Egzama ve sedef hastalıkları,
- ❖ Saç dökülmesi,
- ❖ Alkol tüketimindeki artış
- ❖ Zamanla oluşan madde bağımlılığı

### 2.4.2. Stresin Fizyolojik Sonuçları

Literatürde yapılan incelemeler (Ağaoğlu, 1992: 46; Sabuncuoğlu-Tüz, 2001: 250; Eren, 2003: 301;) sonucunda stresin fizyolojik sonuçları aşağıdakiler gibi sıralanabilir;

- Aşırı iştahsızlık, kilo kaybı, zayıflık ya da yemek yenmemesine rağmen tokluk duygusu,
- Aşırı yeme ya da herhangi bir problem ile karşılaşılınca alkol alma ve aşırı yeme eğilimiyle meydana gelen şişmanlık halleri,
- Devamlı bitkin ve takatsizlik durumundan kaynaklı yakınmalar

- Sık sık yarı baş ağrısı biçiminde başta oluşan rahatsızlık
- Akşamları yatamama ya da sabah erkenden kalkma
- Oturmayı ve soluklanmaya engel olan sinirsel ağrı ve acılar
- Sabah ve akşam bedenin farklı yerlerinde ve bilhassa ayaklara giren kramplar ve adet sancıları

### 2.4.3. Stresin Psikolojik Sonuçları

Psikolojik sonuçlar, stresten etkilenen bireylerin iç yaşantılarına bağlı olarak, dolaylı bir şekilde, onların davranışlarında ve duygularında gözlemlenmektedir. Bireylerin düşünce ve duygu gibi iç yaşantılarına etki eden stres belirtileri onların davranışlarında somutlaşmaktadır (Silah, 2001: 159).

Literatürde yapılan incelemeler (Yates, 1989: 100; Kaynak, 1995: 173; Işıkhana, 2004: 48; Örnek-Aydın, 2008: 206) sonucunda stresin psikolojik sonuçları aşağıdakiler gibi sıralanmıştır;

- Sürekli tedirginlik duygusu
- İnsanlara karşı duyulan öfke
- Hayattan zevk alamama ve sıkılma
- Hayatla ilişki kuramama
- Ölüm korkusu
- Kahkaha atamamak
- İhmal duygusu
- Gündelik yaşama dâhil olamama
- Sorunları kimseyle tartışmama

### 2.4.4. Stresin Davranışsal Sonuçları

Literatürde yapılan araştırmalar (Artan, 1986: 107; Keskin, 1997: 151; Eroğlu, 2000: 337; Eren, 2003: 307) neticesinde stresin davranışsal sonuçları aşağıdakiler gibi sıralanabilir;

- ✚ Ani durumlarda uygun olmayan tavırlar göstermek,
- ✚ Kızgınlık, aşırı hassasiyet, duygulanma,
- ✚ Dalgınlık, aşırı güven veya güvensizlik,
- ✚ Sigara kullanma
- ✚ Alkol alma
- ✚ İlaç kullanma
- ✚ Şiddet uygulamak
- ✚ Madde bağımlılığı.

### 2.4.5. Stresin Örgütsel Sonuçları

Bireylerin stres içinde olmaları sonucu ortaya çıkan, bireyi ve sosyal çevresini etkileyen belirtiler ve sonuçlar iş yaşamını da tehdit etmeye başlamaktadır. Stres içindeki işgören birtakım sorunlar çıkararak stres altında olduğunu gözler önüne sermektedir (Örnek-Aydın, 2008: 208).

Literatürde yapılan incelemeler (Steers, 1991: 565; Can, 1997: 297; Sabuncuoğlu-Tüz, 2001: 253; Tutar, 2004: 255) sonucunda stresin örgütsel sonuçları aşağıdakiler gibi sıralanabilir;

- ✓ İşe Yabancılaşma,
- ✓ İş Devamsızlığı,
- ✓ Zamanın etkin ve verimli kullanılmaması
- ✓ Performans ve verimlilik düşüklüğü
- ✓ Artan müşteri ve çalışma arkadaşı şikâyetleri

Stresin bu sonuçları örgütün giderek verimliliğinin düşmesine ve ciddi maddi kayıplar yaşamasına sebep olabilir. Bütün örgütsel sonuçlar, topluma hizmet edip, büyüyerek kar elde etmeyi amaçlayan, kaliteli hizmet veya ürün sunmak, sosyal sorumluluk gibi hedefleri olan örgütler için ciddi birer problemdir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerine düşen görevler; örgütün hedeflerine uygun en doğru stratejiyi uygulayarak işlerini sahiplenen, mükemmelliğe ulaşmaya çalışan, değer katabilen ve güvenilir çalışanlar yaratmak olmalıdır.

### 3. MOTİVASYON

Şimşek, motivasyon kavramının eski Latinde deprenmek manasını ifade eden Movere kelimesinden türediğini ileri sürmüştür (Şimşek, 2008: 205). Eroğlu, motivasyon kavramını, hakikatte ferdi, bazı etkilere uğraşmaya bırakarak bireyin, bu etkilerden önce vermiş olduğu tepkiden, farklı biçimde yön vermesi şeklinde ifade etmiştir (Eroğlu, 2000: 345). Motivasyon kavramının Türkçe karşılığı güdü olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda motivasyon, kişilerin ve işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde bir ortam hazırlayarak, kişinin teşvik edilmesi ve harekete geçmeye başlaması süreci olarak tanımlanabilir (Vural-Coşkun, 2009: 115).

Motivasyon genel bir kavramdır ve içerisinde istek, ihtiyaç, dürtü ve ilgi gibi birçok olguyu barındırmaktadır. Bu sebeple motivasyon kavramı ile ilgili oldukça fazla tanım yapılmıştır. Yapılan bütün açıklamaların ortak yanı, motivasyonun kişinin tutumlarına tesir etme ve bu tesir istikametinde onu belli davranışlara sürüklenme manasına gelmesidir. Daha kolay anlamak için motivasyon, kişilerin hal ve hareketlerini yönelten ve tespit eden bir güç olarak açıklanabilir. Bu açıklamada motivasyonun iki büyük hususunu belirlemek açısından ciddi bir boyut kazandığı söylenebilir. Bunlardan ilki; motivasyonun fertleri belli hususlarda muamele etmeye yönelten bir güç olması, ikincisi ise, motivasyonun hedeflere ulaşmada önemli bir role sahip olmasıdır (Tevrüz vd. 2012: 47).

#### 3.1. Motivasyonun Önemi ve Yararları

İnsanların hal ve hareketlerine hükmeden ve tutumlarına yön veren istek ve hedeflerinin yanı sıra, çevresel şartlar, bireysel imajları, toplumsal alışkanlıklar ve tavırları gibi bazı çevresel faktörler de ortaya çıkabilmektedir. Kişi istek ve gereksinimleri doygunluk noktasına ulaşmadıkça, kişinin kendi içerisinde bir dengesizlik hali belirebilir. Kişinin istek ve gereksinimlerini tespit eden güdüler bireye aittir. Bunlar toplumsal çevre ve kültürün yardımıyla zaman içerisinde taraf değiştirebilir, kuvvetini azaltabilir ya da daha da arttırabilir (Çolak, 2016: 8-12).

Eren'e göre, akılcı bir motivasyon düzeni ruh bilimi ve toplum bilimi kurallarına göre olmalıdır. Böylece motivasyon düzeni, işletme ve işletmeye hizmet eden çalışanlara aşağıdaki faydaları sağlayabilecektir (Eren, 2003: 315):

- Çalışanların temel ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaya olanak hazırlamak,
- Çalışanların toplumsal ihtiyaçlarını (kültürel, çalışma saatleri, sosyal güvenlik, aile yardımları vb.) karşılamaya olanak sunmak,

- Çalışanların “ego”larını tatmine (toplantılara katılma olanakları, danışılma olanakları, kararlara katılma olanakları vb.) yöneltmek,
- Çalışanların yeteneklerini geliştirecek önlemlerin araştırılmasına olanak hazırlamak,

## 3.2. Motivasyon Kuramları

Birçok araştırmacıya göre motivasyon kuramları, kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır (Koç, 2017: 31). Elbette ki literatürde farklı sınıflandırmalar da mevcuttur. Ancak bu çalışmada motivasyon kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak sınıflandırılarak işlenmiştir.

### 3.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsam teorileri; işgörenlerin davranışları ve nedenleri üzerinde durmaktadır. Başaran, Kapsam Kuramlarını; İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Herzberg’ in Çift Faktör Kuramı, McClelland’ ın Başarım İhtiyacı Kuramı ve Alderfer’ in VIG Kuramı olduklarını varsaymıştır (Başaran, 1991: 151). Aşağıda bu kuramlara kısaca değinilmiştir.

Onaran’ a göre Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı aşağıdan yukarıya doğru basamak olacak şekilde sıralanan beş ihtiyaç grup şeklinde ayrılmaktadır (Onaran, 1981: 13). Bunlar aşağıda şekilde gösterilmiştir:

- 1. Temel Fizyolojik İhtiyaçlar:** İnsanın yeme, giyinme, içme, dinlenme, barınma ve neslini devam ettiren ihtiyaçlar.
- 2. Güvenlik İhtiyaçları:** Fiziksel yani kaza ve hastalıktan ve iktisadi güvenlik, sakınma, huzur, keyif, gözdağı ve korku içerisinde olmama, iyi ve temiz bir doğada yaşama, uzun süreli iktisadi teminata sahip olma ihtiyaçları.
- 3. Sosyal İhtiyaçlar:** Rız olma, ilgili olma hissi, bağlılık ve müsamaha, belirli bir ekip arasında yer alma ve bu ekip ile sürekli el birliği durumunda bulunma ihtiyacı.
- 4. Saygı Görme İhtiyacı:** Yerinde görme ve imaj, özünden net biçimde emin olma ve önderlik, rekabet ve başarılı olma ihtiyacı.
- 5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Hükümden ikna olunma, nail olma isteği ile hizmet etme, emsallerine göre mükemmel olma ihtiyacı.

Maslow’a göre bir üst ihtiyacın ortaya çıkması, bir alt ihtiyacın tatmin edilmesiyle mümkündür. İlgili gereksinim tatmin edildikten sonra güçlü bir amaçlama ortadan kalkabilmektedir (Alkış, 2008: 24).

Kapsam teorileri neticesinde araştırılan başka bir motivasyon teorisi ise Herzberg ‘in incelemeleri bağlamında meydana gelen Çift Faktör teorisidir. Şimşek ve Çelik, 1950’li yıllarda Herzberg’in yaklaşık olarak 200 muhasebeci ve mühendis üstünde yapılan incelemede onlara şu suali yönelttiğini ileri sürmüşlerdir, “çalıştığınız işte hangi vakitte kendinizi maksimum seviyede iyi, hangi vakitte kötü olduğunuzu detaylı olacak şekilde söyleyiniz” (Şimşek ve Çelik, 2011: 182).

Sığrı ve Gürbüz, Herzberg’in, sormuş olduğu bu sualden elde ettiği yanıtlar istikametinde kurduğu sistemin kapsamını hijyen faktörleri ve motive edici etmenler olacak biçimde iki bölüme ayırmıştır (Sığrı-Gürbüz 2017: 153).

Motive edici etmenler, yapılan iş, istenileni yapabilme, yöneticiler tarafından fark edilme, terfi etme, manidar ve keyif alıcı bir işe hizmet etme, mesuliyet alabilme ve verilen işleri eksiksiz şekilde yapma neticesinde ulaşılabilecek mükâfatlar biçiminde ifade eder (Bostancı, 2017: 17). Bunlar var olduğunda doyum ve motivasyon seviyesini maksimuma çıkartabilirler. Ama motive edici etmenler ile hijyen faktörler sabit kaldığı sürece motivasyon süreci devam etmeyecektir (Önal, 2016: 16). Doyumsuzluğu karşılanamayan kişinin motive edici unsurlar ile güdülenmesi çok olanaklı değildir.



Zira, hijyen faktörünün asıl vazifesi, kişinin doyumsuzluğunu karşılayarak motive edici unsurları ortaya koyacağı güdülenmeye zemin hazırlaması şeklinde düşünülebilir (Türko, 1973: 65).

Kapsam teorilerinden bir diğeri, Varışlı 'ya göre yüksek başarı güdüsüne sahip kişilerin amaçlarını gerçekleştirmek ve üstlendikleri iş ne olursa olsun ilerleme sağlamak ihtiyacında olduklarının savunulduğu ve McClelland tarafından açıklanan başarıma ihtiyacı kuramıdır. Bu kuram, daha çok gelişmişlik düzeyi az olan milletlerde başarının, iktisadi kalkınmaya olan hükmünü araştırdığı ileri sürülür. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular, McClelland'ı iki umumi neticeye vardırıştır (Varışlı, 2010: 17). Bunlar;

1. Bir devletin yapısı iktisadi kalkınma hali ile o devletteki elde dilecek olan başarının tartılabilen yaklaşık karşılıkları arasında çapraz bir bağlantının olması,
2. Başarı elde etmeye hedeflenmiş büyük gayeler, hal ve hareketler hususunda bilgi edinmek adına eski medeniyetlerin kaynakları araştırıldığında, milli seviyede gelişmişlik ve iktisadi kalkınmanın devlet bireylerinin başarı gayretinden etkilenebileceğinin farkına varılması.

Karaman'a göre McClelland'ın ihtiyaçların öğrenme ile daha sonra da elde edileceğini öne sürerek birey gereksinimlerini üç ayrı kümede ele almıştır. Bunlar; başarıma ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve güç kazanma ihtiyacıdır (Karaman, 2010: 43). Bu araştırma kapsamında açıklanacak son kapsam teorisi ise VIG teorisidir.

Erdem'e göre Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı üzerinde yoğunlaşarak; "varlığı sürdürme, İlişkilerde bulunma ve Gelişme ihtiyaçları" olacak biçimde geliştirmiştir. VIG (ERG-Existence, Relatedness ve Growth) teorisine göre, her bir aşamanın doyumu fazlalaşacak bir şekilde mücerret ve çetin bir hal alabilmektedir. Böyle durumda olan kimi kişiler depresyon ve düş kırıklığı yaşayabilmektedirler. Bu bireysel zenginlik gereksinimlerine tekabül etmiyorsa, farklı aşamalardan herhangi bir aşamaya geçerek bütün gayretini o aşama üzerinde birleştirme amacına bırakabilmektedir (Erdem, 1996: 68).

### 3.2.2. Süreç Kuramları

Kapsam teorileri ihtiyaç ve güdüler üzerinde durmaktadır. Süreç kuramları ise kapsam kuramlarının aksine kişilerin ihtiyaçlarını tedarik etmede kullanılan ve gaye (netice) olarak da söylenebilen dışsal bazı etmenler üzerinde çaba harcamaktadırlar. Süreç teorileri bölümünde literatürde sıkça rastlanılan Wroom'un Bekleyiş Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı ve Edwin Locke'nin Amaç Kuramıdır (Özler, 2013: 151). Aşağıda bu kuramlara kısaca değinilmiştir.

Sökmen'e göre beklenti kuramının kökeni, 1930 ve 1940'lı yıllardaki Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın yapmış oldukları araştırmalara kadar varmaktadır. Bu kurama göre, insanlar fikir yürüten ve düşünen bir nesnedir. İnsanlar şimdi buldukları zamanda ve ilerideki zamanlarda da tutumları ile alakalı olarak akıllı ve yerinde tercihler seçebilirler. Bilişsel olmayan türlerin öne atıldığı gibi insanlar da kendiliğinden güdülenmiş veya güdülenmemiş nesnelere yorumlanamazlar. Motive edici seviye, kişinin kendi içinde hayatını sürdürdüğü çevre ile sınırlıdır. Hayatın sürdürüldüğü çevre, çalışanların gereksinimleri, amaçları ve ümitleri ile düzen içinde olursa kişi motive olabilmektedir (Sökmen, 2014: 190).

Motivasyon ile alakalı süreç kuramları içerisinde beğenilen ve en güncel olarak düşünülen kuram, Weick ve Adams tarafından araştırılıp incelenen eşitlik kuramıdır. Eşitlik Kuramları, kişilerin kendilerini, başka kişiler ile karşılaştırmalı olarak ne şekilde hareket edildiğine bağlılık gösteren his ve tasarılarına hedeflenebilir. Diğer bir deyişle bu kuramda kişiler, harcamış olduğu çabayı ve bunun yanında kazanmış olduğu akıbeti, benzer çalışma ortamındaki iş arkadaşlarının kazanmış oldukları akıbet ile karşılaştırabilirler.

Genç'e göre Eşitlik kuramı, iki parametre arasındaki bağlantıyı temel almaktadır. Bu parametreler girdiler ve çıktılardır. Bir uğraşma zemininde girdiler, daha önceki iş tecrübeleri, öğrenimi ve çalıştığı yerde ki gayret seviyesini ihtiva edebilmektedir. Çıktılar ise, kişinin varyasyondan elde ettikleridir.

Bir girdinin veya çıktının varyasyon bağlantılarının yorumlanmasında büyük faktör olunması için iki şartın popülasyonu lazım olabilmektedir. İlk önce bir girdinin veya çıktının popülasyonu taraflardan her ikisi veya birisi aracılığıyla açıklanmalıdır. İkinci şart ise girdi veya çıktı varyasyon ile alakalı ya da değişme son birim yararı tedarik edici olarak ele alınabilir. Kişinin çıktılarının girdilerine oranı; başka kişilerin çıktılarının girdilerine oranı eşit ise sezilen eşitlik hali tahakkuk edilebilmektedir (Genç, 2007: 261);

Süreç teorileri kapsamında değinilen son kuram ise Locke'nin amaç kuramıdır. Amaç kuramı ister bireysel ister kurumsal olsun kişinin amaçları kişinin motivasyonunu belirlemektedir. Amaç olarak zor bir tercihte bulunan kişi ile daha kolay amaç belirlemiş kişi arasında motivasyon konusunda farklılık bulunmaktadır (Oflaz, 2018: 74). Amaç kuramına göre; iş başarısının belirleyicisi bireyin amaçlarıdır ve örgüt tarafından sağlanan özendiriciler, bireyin amaçları üzerindeki etkileri yoluyla davranış etkiler. İnsanların davranışları bilinçli amaçlarla belirlenir (Akbaş, 2007: 27). Belirlenen bu amaçlar bireyin hayatını şekillendirir ve motivasyonunu ciddi bir şekilde artırır. Belirlenen bu amaçlar bireye izlemesi gereken yol ve yöntem konusunda belli bir plan çizer.

## 4. METODOLOJİ

Bu çalışmada, Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan kadınların stres ve motivasyonları arasındaki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma evreni (400 Yataklı Hastane ile Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesinde) 2711 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Bu personelin 1315'i kadın, 1396'sı ise erkektir. Araştırmada kadın sağlık çalışanları hedeflendiğinden erkek sağlık çalışanları evrenden çıkarılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın evrenini 1315 kadın sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın sınırlılığını Adıyaman İl merkezinde bulunan Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve hastaneye bağlı diğer birimlerde çalışan kadın sağlık çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan soru formu Akbaş'ın 2007 yılında yapmış olduğu "Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi" adlı çalışmasından faydalanılarak hazırlanmıştır. Araştırmada Stres değişkenini ölçmede kullanılan sorular Mayerson tarafından geliştirilen 43 soruluk Stres Kaynağı Ölçeğinden türetilmiştir. Motivasyon değişkeninin ölçülmesinde kullanılan soru formu ise Barbuto ve Scholl tarafından geliştirilen önce 78 maddelik ölçek şeklinde hazırlanmış, sonra uzmanlarca teorik tanımlara uygunluğu, aşırılıkları incelenmiş ve daha kısa hale getirilmiştir. Soru formunda stres ile ilgili 31 soru, motivasyon ile ilgili 20 soru ve 10 Demografik özellikleri belirleyen, toplamda 61 adet soru sorulmuştur. Soru formunda "kesinlikle katılmıyorum" "1", "katılmıyorum" "2", "kararsızım" "3", "katılıyorum" "4", "kesinlikle katılıyorum" "5" rakamı ile ifade edilmiştir. Bu ifadeler bazı tablolarda, tabloların sayfaya sığması ve daha güzel görünmesi adına, "Kesinlikle Katılmıyorum= "--"; "Katılmıyorum= "-"; Kararsızım= "0"; "Katılıyorum= "+ ve Kesinlikle Katılıyorum= "++" olarak sembolize edilmiştir.

Araştırma örnekleme belirlenirken zaman ve maliyet sorunlarından dolayı kolayda örnekleme yönteminin uygulanmasına karar verilmiş olup, çalışanların yaklaşık %50 sini kapsayacak sayıda soru formu (650 adet) gönüllü kadın sağlık çalışanlarına herhangi bir ayırım gözetilmeksizin rastgele dağıtılmıştır. Araştırmada 526 soru formu değerlendirmeye alınmıştır. Doğruluğundan şüphe edilen 14 tane soru formu değerlendirmeye alınmamıştır. Adıyaman Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde çalışan kadınlar ile 2020 yılının Şubat ve Mart aylarında yüz yüze irtibata geçirilerek anket çalışması yapılmış ve araştırma için gerekli veriler elde edilmiştir. Verilerin analizi istatistik değerlendirme programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen veriler araştırmacı tarafından uygun görülen ve literatürce kabul görülen analizlere tabii tutulmuştur.

Araştırmadan elde edilen veriler "KMO ve Bartlett's Testi, Faktör Analizi, Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi, Anova, Descriptive ve Frequencies Testleri, Frekans Analizleri ve Regresyon ve Correlasyon Analizleri" gibi analizlere tabii tutulmuştur. Ayrıca araştırmada demografik değişkenler dışında kalan sorular, hazırlanacak tabloların daha az yer kaplaması ve anlaşılabilirliği adına "Stres Soruları (S)" ve "Motivasyon soruları (M)" olarak kodlanmıştır.



## 4.1. Bulgular

### 4.1.1. KMO ve Bartlett's Testi

Hazırlanan soru formu beşli likert tekniğine uygun olarak hazırlanarak Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan kadınların, stres–motivasyon ilişkisi ile ilgili eğilimlerini ölçümü amaçlamıştır. Faktör analizi aşamasına geçilmeden önce örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığına bakmak adına Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) and Bartlett's testlerine bakılmıştır. Bu testler değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ifade eden testlerdir. Karaalioğlu, tatmin edici bir faktör analizinin yapılabilmesi için KMO değerinin, 0,5 ten büyük olması gerektiğini ifade eder ve şayet 0,5 ten küçük değerli değişkenler var ise bu değişkenlerin analize dâhil edilmemesi gerektiğini söyler (Karaalioğlu, 2015:5). Yapılan araştırma için KMO değeri 0,769 olarak bulgulanmıştır. Ayrıca p değerinin de (sig.) 0,000 çıkması araştırmanın sağlıklı bir şekilde devam ettirilebileceğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda faktör analizinin yapılması için herhangi bir engel bulunmamaktadır.

### 4.1.2. Faktör Analizi

Faktör analizinin, araştırmada kullanılan araştırma sorularının faktör yüklerine bakılması ve bu soruların sınıflandırılması için kullanıldığı bilinmektedir. Rotasyon sonrası elde edilen analiz sonucunda her bir değişkenin faktörlere yükleri (etkileri) yer almaktadır. Yaşlıoğlu, örneklem sayısı arttıkça anlamlı kabul edilebilecek yük değerinin düşeceğini ifade ederek devamındaki örneği vermiştir. Örneğin 350 kişilik bir örneklemde 0,3 üzeri yükler anlamlı kabul edilebilirken, örneklem sayısı 200'e düştüğünde bu rakam 0,4'e, 120 civarında 0,5'e ve 85'e düştüğünde ise 0,6'ya çıkar. Faktör yükünün eksi ya da artı olması etkinin yönü ile ilgilidir. Dolayısıyla bahsedilen bu değerler mutlak değer olarak ele alınmalıdır (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Bu araştırmada da faktör yükleri 0,4'ten küçük olan sorular değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara istinaden yapılan faktör analizi bu araştırmanın iki temel boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Bu boyutlardan ilki "Stres" boyutunu (S1, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S13, S14, S15, S16, S17, S18, S19, S20, S21, S24, S27 ve S28) sorularını içermekte iken ikinci boyut "Motivasyon" (M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15, M16, M17, M18, M19 ve M20) sorularını içerecek şekilde adlandırılmıştır.

### 4.1.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Faktör analizi sonucunda faktör yükleri geçersiz sayılan sorular çıkarıldıktan sonra (geriye kalan 41 adet soru) yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,785 olarak bulgulanmıştır. Ertaş, Cronbach Alpha değerinin, normal şartlarda 0 ile 1 arasında bir değer aldığını ve ön görülen bir değer en az 0,60 olması gerektiğini ifade etmiştir (Ertaş, 2014: 78). Bu araştırma kapsamında elde edilen değer (0,785) olması kullanılan soru formunun güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

### 4.1.4. Demografik Özellikler Analizi

Tablo 1, katılımcılara ait yaş, medeni durum, eğitim durumu, eşinin eğitim durumu, meslek, gelir durumları, kıdem, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli ve kronik hastalığının varlığı gibi araştırmada kullanılan demografik özellikleri göstermektedir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans (n)	Yüzde (%)
20 ve 20 altı	10	1,9
21 – 27	93	17,7
28 – 34	174	33,1
35 – 41	172	32,7
42 ve üstü	77	14,6
Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evli	365	69,4
Bekâr	128	24,3
Boşanmış	12	2,3
Dul	18	3,4
Eğitim Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde (%)
İlköğretim	6	1,1
Lise	58	11,0
Ön Lisans	92	17,5
Lisans	289	54,9
Lisansüstü	81	15,4
Eş Eğitim Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde (%)
İlköğretim	6	1,1
Lise	47	8,9
Ön Lisans	60	11,4
Lisans	203	54,4
Lisansüstü	57	23,2
Meslek	Frekans (n)	Yüzde (%)
Doktor	62	11,8
Hemşire	251	47,7
İdari Personel	70	13,3
Diğerleri	143	27,2
Gelir	Frekans (n)	Yüzde (%)
3000 ve altı	62	11,8
3001 – 4500	152	28,9
4501 – 6000	249	47,3
6001 ve üstü	61	11,6
Kıdem	Frekans (n)	Yüzde (%)
1 ve 1 yıldan az	18	3,4
2 – 5	109	20,7
6 – 10	184	35,0
11 – 15	134	25,5
16 ve üstü	80	15,2
Haftalık Çalışma Süresi	Frekans (n)	Yüzde (%)
35 saatten az	12	2,3
36 – 40	195	56,1
41 saat ve üzeri	218	41,4
Çalışma Şekli	Frekans (n)	Yüzde (%)
Normal	324	61,6
Vardiyalı	72	14,0
Nöbet	130	24,4
Kronik Hasta Var Mı	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	212	40,3
Hayır	311	59,1

İlgili tabloya baktığımızda katılımcıların ağırlıklı olarak (%65,8'i) 28–41 (%33,1'i 28–34 ve %32,7'i de 35–41) yaş aralığında olduğu; katılımcıların (%69,4) evli, katılımcıların eşlerinin eğitim düzeyinin ağırlıklı olarak (%54,4) lisans mezunu oldukları anlaşılmıştır. Ayrıca ilgili tabloda katılımcıların eğitim düzeylerinin çoğunlukla (%54,9) lisans mezunu ve (%47,7) hemşire oldukları, ortalama (%47,3) 4501 – 6000 TL arasında bir gelire sahip oldukları bulgulanmıştır. Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların (%35) çoğunun 6-10 yıl arasında görev yaptığı (%61,6) normal mesai şeklinde işe gittiği, bu mesainin (%56,1) haftalık 36-40 çalışma saatini ifade ettiği ve (%59,1) kendisinde veya aile bireyleri arasında herhangi bir kronik hastalık olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 2:** Stres Boyutuna Ait Değişkenlerinin Frekans Analizi

Stres Değişkenleri	NN	OOrt.	SSt.S	Frekans Analizi									
				Frekans (N)					Yüzde karşılıkları (%)				
				---	--	00	++	+++	---	--	00	++	+++
S1- Çalıştığım kurumda, mevcut düzenlemeleri iş planlaması yapmak açısından yetersiz buluyorum	526	3,11	1,33	80	90	84	159	113	15,2	16,3	16,0	30,2	22,3
S4- Çalıştığım kurumda, işimden kaynaklı fiziksel beklentilere cevap vermekte zorlanıyorum	526	2,76	1,24	90	54	113	108	161	17,1	10,3	21,5	20,5	30,6
S5- Çalıştığım kurumda, geçmişe göre şu an işimi nasıl yaptığımla çok ilgilenmiyorum	526	2,24	1,19	156	180	58	54	78	29,7	34,2	11,0	10,3	14,8
S6- Çalıştığım kurumda, tanımadığım insanlarla karşılaşmaktan rahatsız olurum	526	2,55	1,36	65	92	50	181	138	12,4	17,5	9,5	33,6	26,0
S7- Çalıştığım kurumda, üstlerim işim sırasında yeni işlerde bulunarak beni engeller	526	2,51	1,35	66	80	53	188	139	12,5	15,2	10,1	35,7	26,4
S8- Çalıştığım kurumda, üst sorumlu olma konusunda kendime güvenmiyorum	526	2,28	1,33	186	171	58	53	58	35,4	32,5	11,0	10,1	11,0
S9- Çalıştığım kurumda, beni etkileyecek olan kararlar veya değişiklikler, benim haberim olmadan veya bana sorulmadan yapılır	526	2,93	1,43	112	125	72	117	100	21,3	23,8	13,7	22,2	19,0
S10- Çalıştığım kurumda, işime daha iyi motive olmam için başka bölümlere de gitmem gerekir	526	2,75	1,36	119	71	89	107	140	22,6	13,5	16,9	20,3	26,6
S11- Belirli bir plan ve program üzerinde çalışmak yerine bütün zamanımı onunla ilgili	526	2,53	1,33	168	58	71	88	141	16,7	11,0	13,5	26,8	31,9

güçlüleri yenmek için harcıyorum													
S13- Çalıştığım kurumda, çalışan saldırgan(tepkili, egoist) kişilerle başa çıkmakta güçlük çekerim	526	3,00	1,34	84	88	97	127	130	16,0	16,7	18,4	24,1	24,7
S14- Çalıştığım kurumda, çalışan pasif(çekingen) kişilerle iş yapmada güçlük çekerim	526	3,20	1,34	70	102	73	162	119	13,3	19,4	13,9	30,8	22,6
S15- Çalıştığım kurumda, arkadaşlar arasında çıkan bir çatışmada yargıçlık yapmaktan rahatsız olurum (çekinirim).	526	2,82	1,29	94	146	66	112	108	17,9	12,5	20,5	21,3	27,8
S16- Çalıştığım kurumda, bir iş üzerinde dikkatimi toplamakta zorluk çekiyorum (iş yerinde kendimi işe vermekte güçlük çekiyorum)	526	2,19	1,20	182	183	73	52	36	34,6	34,8	13,9	9,9	7,0
S17- İş yoğunluğundan dolayı ailemle iletişim kurmakta güçlük çekerim	526	3,15	1,33	77	90	85	164	110	14,6	17,1	16,2	31,2	20,9
S18- Düşündüklerimi ve söylemek istediklerimi söylemekte güçlük çekerim	526	2,40	1,37	53	94	45	157	177	10,1	17,9	8,6	29,8	33,7
S19- Çalıştığım kurumun, kokusu ve gürültülü bir ortam olması beni rahatsız ediyor	526	3,54	1,39	64	83	54	153	172	12,2	15,8	10,3	29,1	32,7
S20- Çalıştığım kurumda, sürekli çalıştığım yer(servis) değiştiriliyor	526	2,46	1,34	143	193	53	74	63	27,2	36,7	10,1	14,1	12,0
S21- Çalıştığım kurumda, görevim olmayan işler veriliyor	526	2,78	1,36	81	89	102	144	110	15,4	16,9	19,2	27,4	20,9
S24- Çalıştığım kurumda, yaptığım işi aşırı monoton (sıradan) buluyorum.	526	2,86	1,34	101	72	86	128	139	19,2	13,7	16,3	24,3	26,4
S27- Ailemde bulunan sıkıntılar ve sorunlar işimi olumsuz etkiliyor.	526	2,77	1,30	68	101	95	169	93	12,9	19,2	18,1	32,1	17,7
S28- Çalıştığım kurumda, bana verilen işleri istenilen biçimde ve zamanında yaptığımda dahi kasıtlı(bilinçli) bir şekilde olumsuz eleştirildiğim oluyor.	526	2,89	1,32	95	76	106	117	132	18,1	14,4	20,2	22,2	25,1
Ortalama	526	2,848	1,32	80	102	77	145	122	17,2	17,9	13,70	26,17	24,86
									35,27	13,70	51,03		

Tablo 2 verilerine göre katılımcılar kurumunu iş planlaması bakımından yetersiz %52,5 (%30,2+%22,3) bulmaktadırlar. Bu katılımcılar (%51,1) kurumunu çalışanların fiziksel beklentilerine cevap vermekte zorlandıkları ve (%59,6) amirlerinin yaptıkları iş sırasında onları engellediklerini ifade etmiştir. Katılımcılar (%61,8) iş yerinin kokulu ve gürültülü bir yer olduğunu ve (%59,6) iş yerinde tanımadığı kişiler ile karşılaşmaktan rahatsız olduklarını ifade etmişlerdir. Tablo 2 verilerine göre çalışanlar yukarıdaki tespitlere istinaden kendilerini stresli (genel ortalama %51,03) hissettiklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 3:** Motivasyon Boyutuna Ait Değişkenlerinin Frekans Analizi

Motivasyon Değişkenleri	NN	OOrt.	SSt.S	Frekans Analizi									
				Frekans (N)					Yüzde karşılıkları (%)				
				---	--	00	++	+++	---	--	00	++	+++
M1- Çalıştığım kurumda, göstermiş olduğum çabaya karşı, kurumda bulunan en yetkili kişiler tarafından önem verilmesinde, işime daha çok motive olurum	526	3,92	1,25	46	42	31	195	212	8,7	8,0	5,9	37,1	40,3
M2- Çalıştığım kurumda, personelin işinde başarılı çalışmalar yapması ve bunun tüm kuruma ilan edilmesi benimde motivasyonumu artırıyor.	526	3,86	1,20	36	50	52	198	190	6,8	9,5	9,9	37,6	36,1
M3- Çalıştığım kurumda, işe yeni alınan (atanan) bir personelin oryantasyon eğitimi alması motive edici bir unsurdur	526	3,89	1,08	21	36	105	180	184	4,0	6,8	20,0	34,2	35,0
M4- Çalıştığım kurumda, gerek hastalardan ve gerekse hasta yakınlarından gelen olumlu ve olumsuz düşünceler kurumumuz tarafından bize bildirilmektedir	526	2,85	1,38	120	107	106	113	80	22,8	20,3	20,2	21,5	15,2
M5- Çalıştığım kurumda, iş yeri dışında kurumun düzenleyeceği sportif uğraşlar, kutlama gecesi vb çalışanların motivasyonu artırır	526	3,69	1,10	26	43	143	168	146	4,9	8,2	27,2	31,9	27,8
M6- Çalıştığım kurumun, özel yaşantıma karşı saygılı olması motive edicidir	526	3,89	1,08	27	27	94	204	174	5,1	5,1	17,9	38,8	33,1
M7- Çalıştığım kurumdaki, bütün çalışanlar ortak bir gaye için uğraşmaktadırlar	526	3,59	1,17	38	58	111	192	127	7,2	11,0	21,1	36,5	14,1
M8- Çalıştığım kurumda, farklı mesleklerde çalışan kişilerin birbirleriyle	526	4,11	0,92	14	18	57	230	198	2,7	3,4	10,8	45,4	37,6



olumlu iletişimi motivasyonu artırır													
M9- Çalıştığım kurumda, yaptığım işin kişilik özelliklerime ve yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum	526	3,74	1,17	40	46	68	225	147	7,6	8,7	12,9	42,8	27,9
M10- Çalıştığım kurumda, arkadaşlarla yapmış olduğumuz ekip çalışması motivasyonumu artırıyor	526	4,06	1,03	23	30	38	233	202	4,4	5,7	7,2	44,3	38,4
M11- Çalıştığım kurumda, disiplin kurallarının herkese eşit bir şekilde uygulanması çalışanlarda motivasyonu artırıyor	526	3,62	1,27	54	48	93	179	152	10,3	9,1	17,7	34,0	28,9
M12- Çalıştığım kurumda, meslektaşlarımdan bazılarının olumsuz fikirleri ve hareketleri motivasyonumu kötü etkiliyor	526	3,78	1,20	36	60	56	202	172	6,8	11,4	10,6	38,4	32,7
M13- Çalıştığım kurumda, sürekli geçmişte gösterdiğim performansımı arttırmak için çaba gösteririm	526	3,83	1,04	23	42	74	246	141	4,4	8,0	14,1	46,8	26,8
M14- Çalıştığım kurumda, üst amirlerimin yabancı insanlar yanında yapmamış olduğum bir olay karşısında suçlanmak motivasyonumu olumsuz etkilemektedir	526	4,00	1,03	19	25	92	186	204	3,6	4,8	17,5	35,4	38,8
M15- Çalıştığım kurumda, iş saati içinde hastalardan veya hasta yakınlarından gelen olumsuz tepkiler motivasyonumu olumsuz etkiler	526	3,70	1,11	26	34	93	184	189	4,9	6,5	17,7	35,8	35,9
M16- Çalıştığım kurumda, bulunduğum mevkii gereği çalışanları denetlemek, çalışanlar motivasyonları üzerinde olumsuz etki bırakmaktadır	526	3,33	1,14	39	68	198	122	99	7,4	12,9	37,6	23,2	18,8
M17- Çalıştığım kurumda, kendi becerilerimi ve stratejilerimi kullanma şansımın olması beni işime daha motive olmamı sağlıyor	526	3,78	1,01	16	26	166	167	151	3,0	4,9	31,6	31,7	28,7
M18- Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında bazen yer	526	3,27	1,25	62	79	132	159	94	11,8	15,0	25,1	30,1	17,9

değişikliği olması motive edici oluyor													
M19- Çalıştığım kurumun, fiziki özellikleri ve görselleri motivasyonu attırmaktadır	526	3,45	1,27	46	95	87	171	127	8,7	18,1	16,5	32,5	24,1
M20- Çalıştığım kurumum, çalışanlar ile ilgili acil bir durum karşısındaki tutumları, çalışanların işlerine daha çok motive olmalarını sağlıyor	526	3,95	1,09	30	26	66	219	185	5,7	4,9	12,5	41,6	35,2
Ortalama	526	3,71	1,13	37	48	93	189	159	7,04	9,11	17,7	35,98	29,66
									16,15	17,7		65,64	

Tablo 3 verilerine göre katılımcıların %77,4'ü (%37,1+%40,3) göstermiş oldukları çabanın üst yönetim tarafından önemseydiğinde kendilerini daha çok motive olduklarını beyan etmişlerdir. Bu katılımcılar (%83) farklı mesleklerde çalışanların birbirleriyle olumlu iletişim içerisinde olmalarının ve (%73,7) başarılı olan çalışanın başarısının bütün kuruma ilan edilmesinin motivasyonu arttırdığını ileri sürmüşlerdir. Ayrıca katılımcılar (%82,7) hep birlikte bir ekip çalışması yapmalarının ve (%78,8) kurumun, çalışanlarda ortaya çıkan acil bir durum karşısında anlayışlı davranmalarının kendilerini daha çok motive ettiğini ileri sürmüşlerdir. Tablo 3'e bakıldığında Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma hastanesi ve birimlerinde çalışan kadın işgörenlerin genel olarak kendilerini motive (genel ortalama %64,64) hissettikleri bulgulanmıştır.

**Tablo 4:** Stres ve Motivasyon İlişkisi- Korrelasyon Analizi

Korrelasyon Analizi	Ort.	Std. Sp.		1	2	3
<b>1-Stres</b>						
			p	1		
<b>2- Motivasyon</b>			r	0,086		
			p	0,048	1	
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).; p= Pearson correlation; r=significant						

Stres ve motivasyon arasındaki ilişkinin düzeyini (derecesini-şiddetini-gücünü) ve yönünü belirlemek amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Bilindiği üzere Korrelasyon katsayısı "r" harfiyle ifade edilir ve -1 ile +1 arasında ( $-1 \leq r \leq +1$ ) bir değer alır. Burada, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini, rakamların mutlak büyüklüğü, yönünü ise rakamların işareti (pozitif ya da negatif olması) belirler. Bu çalışmada korrelasyon katsayıları tablo 4'te verilmiştir. Buna göre stres ile motivasyon arasında ( $r=0,086$   $p=0,00$ ) pozitif bir ilişki olduğu ve 100 birimlik bir stres düzeyinde 8 birimlik bir motivasyon artışı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla korrelasyon analizi sonucunda stres ve motivasyon arasında zayıf bir doğrusal ilişki olduğu bulgulanmıştır.

**Tablo 5:** Stres ve Motivasyon İlişkisi- Regresyon Analizi

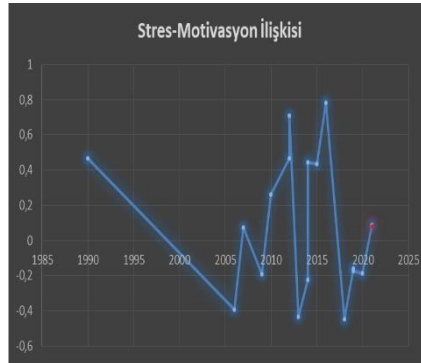
R <sup>2</sup> =,086 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =,0007 F=3,919 p=,048			
Değişkenler	Beta Katsayısı	t-Değeri	P
Stres-Motivasyon	0,086	1,98	0,048
Dependent Variable: Motivasyon Predictors: (Constant), Stres			

Tablo 5’te stres ve motivasyon arasındaki korrelasyon ilişkisi regresyon analizi ile teyit edilmiştir. Tablo 5’e bakıldığında motivasyonun aynı korrelasyon analizinde olduğu gibi %8 düzeyinde olduğu bulgulanmıştır. Tablodaki beta, p ve t değerlerine bakıldığında stres ile motivasyon arasında korrelasyon analizini teyit eden pozitif, istatistiksel olarak zayıf ama anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ancak bu pozitif ilişkinin düzeyi oldukça düşüktür. Tablo 5’e bakıldığında p değerinin 0,048 çıkması ilişkinin istatistiksel olarak zayıf ama istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Çünkü p değeri 0,05’ten küçük olduğu durumlarda anlamlı bir ilişkinin söz konusu olduğu bilinmektedir.

Adıyaman’da faaliyette bulunan kamu hastanelerinde yapılan bu çalışmada stres ve stres faktörlerinin çalışanların motivasyonlarını etkilediği ve stres ile motivasyon arasında zayıf da olsa anlamlı ve pozitif (0,086) yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit Aksayan (1990), Ersarı (2010) ve Güleşen (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da bulgulanmıştır. Fakat Yılmaz (2006), Gürün (2009) ve Türkseven (2019) tarafında yapılan çalışmalarda bu durumun tam tersi bulgular ortaya çıkmıştır.

**Tablo 6: Stres ve Motivasyon İlişisine Yönelik Literatür ve Bu Araştırma Sonucunun Karşılaştırılması**

Yıllar	Düzeyler	Yıllar	Düzeyler	Yıllar	Düzeyler	Yıllar	Düzeyler	Yıllar	Düzeyler
1990	0,465	2010	0,259	2014	-0,225	2018	-0,449	<b>2021</b>	<b>0,086</b>
2006	-0,395	2012	0,465	2014	0,445	2019	-0,162		
2007	0,075	2012	0,71	2015	0,433	2019	-0,173		
2009	-0,193	2013	-0,432	2016	0,781	2020	-0,185		



**Şekil 1: Stres-Motivasyon İlişkisi**

Literatürde yapılan araştırma sonucunda bazı çalışmalarda stres ve motivasyon arasında pozitif bir ilişki bulgulanmışken bazı çalışmalarda da negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmalara ait yıl bazında tespit edilen sonuçlar tablo 6’da verilmiş ve şekilde 1’de de bu sonuçlar görselleştirilmiştir. Ayrıca bu çalışmanın sonucu da yine ilgili tabloda ve şekilde belirtilmiştir. İlgili tablo ve şekil bu çalışmada tespit edilen pozitif sonucun yalnız olmadığını ve literatürde benzer sonuçların bulgulandığını göstermesi bakımından önemlidir.

## 5. SONUÇ

Stres, bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının bireyi etkilemesi sonucu meydana gelen duruma uyum sağlama çabasıdır. Stresle yüz yüze gelindiğinde, olayı değerlendirip ona karşı tepkiler verilir. Bu tepkiler fiziksel ya da ruhsal sorunlara sebep olabilir. Her birey farklı tepkiler gösterebilir. Verilen bu tepkiler bazen işgörenin sosyal hayatında bazen iş yaşamında bireyin sağlığını ve

performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu yüzden stres bireysel ve örgütsel hayatta en önemli faktörlerden biridir ve stresle baş etmek çok önemlidir.

Araştırmada yer alan stres ve motivasyon değişkenlerinin ortalama değerlerine ve standart sapma sonuçları incelendiğinde katılım düzeyinin en yüksek değişkenlerin motivasyon boyutunda yer aldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Akbaş tarafından 2007 yılında yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Araştırmada katılım düzeyinin en düşük olduğu değişkenler ise stres boyutunda yer almıştır. Bu bulgular Yılmaz tarafından 2013 yılında yapılan çalışma ile aynı doğrultudadır.

Araştırma sonucunda örneklem grubuna alınan sağlık çalışanlarının stres sorunu yaşadıkları ve bunların da kimi durumlarda motivasyonlarını etkilediği saptanmıştır. Stresin çok çeşitli hastalıkların gelişmesinde rol oynadığı bilinmektedir. Bu da sağlık çalışanlarının ve örgütün sağlığı açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu kapsamda araştırma sonucunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

- ❖ Üst yönetim tarafından yapılacak olan iş planlaması çalışanlara önceden bildirilerek işgörenlerin aşırı stres altına girmeleri engellenebilir.
- ❖ Çevrenin fiziksel koşullarının iyi düzenlenmesi ve iyileştirilmesi verimli çalışma ortamını hazırlar. Bu konuda özen gösterilerek stres düzeyi düşürülebilir.
- ❖ Üst yönetimin çalışanlarının çabasını takdir etmesi işgörenleri olumlu yönde etkiler. Bu konuda gerekli adımların atılması kurum adına faydalı olacaktır.
- ❖ Konferans ve hizmet içi eğitimlerde ilgili personelin örgütsel adalet çerçevesinde belirlenmesi çalışan motivasyonunu artırır. Bu konuda hassas davranılması ve bu hassas davranışın personel tarafından bilinmesinin sağlanması işgöreni daha çok motive eder.
- ❖ Üst yöneticilerin çalışanlarda ortaya çıkabilecek acil bir durum karşısında duyarlı davranmaları onları işlerine daha çok motive edebilir.
- ❖ Özellikle hemşireler ve diğer personellerin sürekli aynı işleri yapması ya da aynı bölümde çalışması olumsuz etkiler yaratabileceğinden dolayı bölümler arası rotasyon veya iş zenginleştirme uygulanabilir.
- ❖ Çalışanların sehven yanlış veya eksik iş yapmaları nedeniyle üst amirleri tarafından başka insanlar yanında suçlanmamaları ve gerekli uyarıların yalnızken yapılması çalışanların stresini azaltacağı gibi motivasyonlarını da arttırabilir.
- ❖ Bireyler sosyal ortamlarda daha çok yer alırlar ve dolayısıyla yaşanan sorunlar güvenilir kişilerle paylaşılabilir ve bu paylaşım sonucunda stres azaltılabilir
- ❖ Strese neden olan durum kişinin kendisinden kaynaklanıyorsa, bununla ilgili kişisel gelişim kitapları okunabilir, etkili ve verimli bir zaman yönetimi planlaması yapılabilir, hastane doktorlarından (Psikologlar) yardım talep edilebilir.

## KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, O. K. (1992). *İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması*. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.
- Akbaş, G. (2007). Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İncelenmesi. *Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aktaş, A. ve Aktaş, R. (1992). *İş Stresi*. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.

- Alkış, H. (2008). Frederick Herzberg 'in Çift Etmen (Hijyen – Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş tatminine Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Artan, İ. (1986). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama*. İstanbul: Özgün Matbaacılık.
- Ataman, G. (2009). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydın, İ. (2016). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. (2004). *Verimli İş Hayatının Sırrı Stres*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bostancı, N. (2007). İlköğretim Okulları Birinci ve İkinci Kademedeki Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çolak, G. (2016). Motivasyon Araçları ve Ekonomik Faktörleri Üzerine Bankada Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*. Ankara: Fredrich-Nauman Vakfı Yayın.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ersarı, G. (2010). İş Gören Motivasyonunda Algılanan Stres Düzeyinin ve Stres Yönetim Tekniklerinin Rolü Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ertas, A. (2014). Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderliğe Etkisi. *Doktora Tezi*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetimi*. Ankara: TODAIE Yayınları.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güleşen, Y. (2014). Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Analizi (Dış kapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi İle Ulus Devlet Hastanesi Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürün, S. (2009). İşgören Stresinin, Motivasyon Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama (Emniyet Teşkilatı). *Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stresle Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Kahn, R. L., ve Byosiere, P. (1995). *The Organization Behavior Reader*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Karaaliğlu, Z. (2015). *SPSS 'de Output Analizi*. Doktora ödev. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı. [http://ders.es/kmo\\_barlett\\_testi.docx](http://ders.es/kmo_barlett_testi.docx), (08.12.2020).
- Karaman, F. (2010). *İşletmede Motivasyon ve Verimlilik*. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Kaynak, T. (1995). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirme*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Keskin, G. (1997). *Örgütsel Stres*. Ankara: MPM Yayınları.



- Koç, M. (2017). Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: Özel Güvenlik Personeli Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oflaz, M. (2018). İş Stresinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Önal, Ö. (2016). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonu ve Motivasyonel Öncelikleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örnek, A. Ş. ve Aydın, Ş. (2008). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özler, N. D. (2013). *Güdülenme. Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Personel Geliştirme Merkezi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (2017). *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Solmuş, T. (2010), *İşyeri Terapisi*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Sökmen, A. (2014). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction To Organization Behaviour*. USA: Harper Collinpub.
- Stora, J. B. (1997). *Stress*. (Çev.: Ayşen Kalın). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şimşek, M. Ş. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2011). *İşletme Yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Tevrüz, S., Erdem, İ., ve Bozkurt, T. (2012). *Davranışlarımızdan Seçmeler Örgütsel Yaklaşım*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Torun, A. (1997). *Stres ve Tükenmişlik Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Kalder Kalite Derneği Yayınları.
- Tutar, H. (2004). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Türko, R. M. (1973). *Bilimsel Yönetim Açısından Motivasyon*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Türkseven, Y. Ç. (2019). Otel İşletmelerinde Ön Büro Çalışanlarının Stres Kaynaklarının Belirlenmesi ve Motivasyonlarına Etkilerinin Araştırılması: Marmaris Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Varışlı, Y. (2010). İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doyumu. *Yüksek Lisans Tezi*. Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Vural, Z. B., ve Coşkun, G. (2009). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (5): 74-85.
- Yates, J. (1989). *Gerilim Altındaki Yönetici*. İstanbul: İlgı Yayınları.
- Yılmaz, M. K. (2006). Stres ve Motivasyonun, Satış Gücünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Erzurum'daki İlaç Satış Mümessilleri Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.